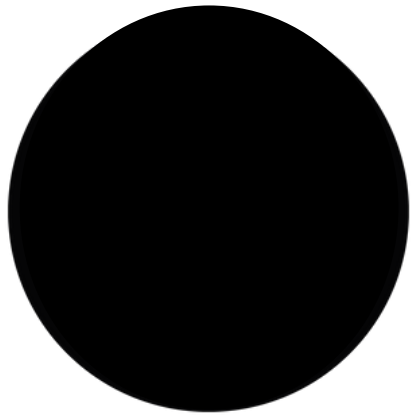
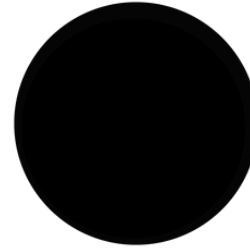


INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA



01

INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA



01

El presente informe tiene como propósito fundamental presentar un análisis objetivo y estructurado de los resultados de la evaluación organizacional llevada a cabo en [REDACTED]. Este documento busca proveer una radiografía clara de la cultura y el liderazgo, basada en la percepción interna de sus colaboradores, con el fin de facilitar la reflexión y la toma de decisiones estratégicas que impulsen el desarrollo y crecimiento de la compañía.

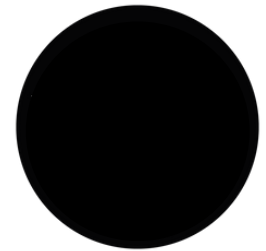
La metodología empleada para la recopilación de datos se basó en la herramienta de diagnóstico Radar FTF®. La información que se analiza a continuación es el resultado directo de la percepción de los miembros de la organización, quienes respondieron a una serie de afirmaciones utilizando una escala de valoración de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Esta perspectiva interna es invaluable para comprender las dinámicas reales que operan en el día a día de la empresa.

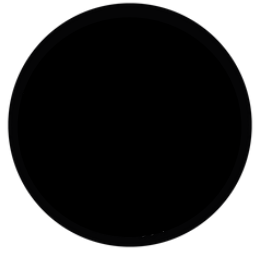
La estructura del informe está diseñada para construir un espejo organizacional que revela no solo los activos a potenciar, sino también las disonancias críticas que deben ser abordadas para liberar el pleno potencial de [REDACTED]. Se comenzará por identificar las Fortalezas Fundamentales, para luego analizar las Áreas de Tensión y, finalmente, abordar los Desafíos Críticos.

2. FORTALEZAS FUNDAMENTALES:

**COMPROMISO ACTIVO DEL EQUIPO, LA
ADOPCIÓN DE PLATAFORMAS Y UN FUERTE
ENFOQUE EN EL DESARROLLO PROFESIONAL**

02





Fortalezas Fundamentales: Compromiso activo del equipo



02

- **Compromiso Alto y Generalizado (Pilar Liderazgo):** La dimensión de Compromiso obtuvo resultados sobresalientes, con puntuaciones de 4.5 en todos los aspectos evaluados. Esto indica que el equipo cumple los compromisos, da lo mejor de sí en cada tarea, está dispuesto a colaborar más allá de sus funciones, se esfuerza por aportar valor e se involucra activamente en los desafíos de la organización.
- **Gestión y Uso de Plataformas (Pilar Organización):** La utilización de herramientas digitales para facilitar la colaboración y la eficiencia registra la puntuación más alta de todo el informe, con 4.7. Esto demuestra que la organización domina y aprovecha sus plataformas y herramientas de gestión disponibles, con todas las sub-dimensiones del área de Plataformas calificadas de 4.3 a 4.7.
- **Desarrollo de Personas (Pilar Liderazgo):** La organización tiene una fortaleza clara en el impulso del crecimiento interno, especialmente en la promoción del desarrollo de carrera de los colaboradores (4.5). También se valora positivamente el acompañamiento de las personas en su proceso de aprendizaje y la creación de espacios de crecimiento (ambos con 4.2).



Fortalezas Fundamentales: Compromiso activo del equipo



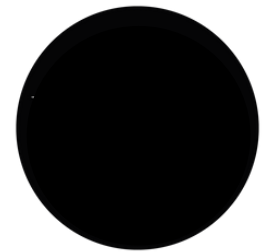
02

- **Integridad y Responsabilidad Personal (Pilar Valores):** Existe una alta valoración de la responsabilidad al admitir errores y hacerse cargo de ellos (4.5). Además, se valora positivamente la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace (4.5 bajo presión) y la toma de decisiones eficaces en todas las circunstancias (4.3).
- **Adaptación a la Incertidumbre (Pilar Liderazgo):** La capacidad de adaptarse con rapidez ante cambios o incertidumbre es una fortaleza clave, calificada con 4.5.

3. ÁREAS DE Tensión:

**LAS ÁREAS DE Tensión SURGEN
PRINCIPALMENTE DEL LIDERAZGO, LA
COMUNICACIÓN INTERNA Y LA DEFINICIÓN DE
PROPÓSITO, DONDE LOS RESULTADOS
MUESTRAN LA MAYOR DISPARIDAD Y LAS
PUNTUACIONES MÁS BAJAS**

03





Áreas de Tensión: Liderazgo, la Comunicación interna y la definición de Propósito



03

- **Rigidez en el Estilo de Liderazgo (Pilar Liderazgo):** La tensión más significativa en el pilar Liderazgo se encuentra en la dimensión de Adaptabilidad. Mientras que la organización se adapta rápido a los cambios (4.5), la capacidad de adaptar el estilo de liderazgo según la situación o persona registra la puntuación más baja del informe (3.0). Esto sugiere un liderazgo percibido como inconsistente o poco flexible en la práctica diaria.
- **Fallas en la Comunicación Activa (Pilar Liderazgo):** La dimensión de Comunicación presenta puntos débiles en los aspectos de escucha y verificación. El equipo percibe baja efectividad en escuchar activamente y comunicar con claridad las ideas (3.3), así como en verificar que los mensajes sean comprendidos correctamente (3.5).
- **Dificultades para Inspirar y Vincular el Propósito (Pilar Liderazgo y Valores):** En la dimensión de Visión y Resultados, la capacidad de inspirar al equipo hacia metas comunes con sentido es baja (3.3). Esto se correlaciona con la dimensión de Propósito, donde la vinculación de metas con un propósito colectivo y trascendente obtiene solo 3.8 y la búsqueda de un impacto positivo más allá de lo económico se puntúa con 3.7.



Áreas de Tensión: Liderazgo, la Comunicación interna y la definición de Propósito



03

- **Necesidad de Seguimiento en Accountability (Pilar Liderazgo):** A pesar de la alta responsabilidad personal, el proceso de hacer seguimiento constante a los compromisos asumidos se encuentra entre las puntuaciones más bajas de este pilar (3.8).
- **Relaciones Interpersonales: Integración y Colaboración (Pilar Cultura):** Aunque la mayoría de las sub-dimensiones de Cultura son sólidas, la forma en que el equipo se integra con respeto y colaboración en las dinámicas de equipo registra una puntuación baja (3.6), sugiriendo potencial para mejorar la cohesión.

4. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL CRECIMIENTO FUTURO:

04

**PARA SOSTENER Y ESCALAR EL CRECIMIENTO
FUTURO, [REDACTED] NECESITA CONVERTIR SU
ALTO COMPROMISO Y SUS PLATAFORMAS
EFICIENTES EN UNA VENTAJA ESTRATÉGICA
GESTIONADA Y LIDERADA DE MANERA CONSISTENTE**





Desafíos críticos para el crecimiento futuro



04

- **Desafío 1: Estructurar la Visión y el Sentido (De Táctica a Estrategia):** Es crucial pasar de tener metas claras (4.3) a asegurar que la organización entienda por qué se hacen las cosas. La baja capacidad para inspirar (3.3) y la débil vinculación del trabajo diario con un propósito trascendente (3.7) deben corregirse para evitar la desmotivación a largo plazo y la falta de dirección estratégica.
- **Desafío 2: Flexibilizar y Capacitar al Liderazgo:** La gran brecha entre la capacidad de adaptación organizacional (4.5) y la rigidez en la adaptación del estilo de liderazgo (3.0) es un freno al potencial de desarrollo de la organización. El desafío es proveer herramientas y capacitación al liderazgo para que puedan gestionar eficazmente diferentes situaciones y personas, utilizando su alta puntuación en Desarrollo de Personas para promover esta mejora.
- **Desafío 3: Mejorar la Calidad de la Ejecución y la Comunicación:** El compromiso individual (4.5) se diluye sin un seguimiento constante (3.8) y una comunicación efectiva (3.3). [REDACTED] debe enfocarse en crear procesos de accountability (rendición de cuentas) transparentes y robustos, complementados con la mejora de las habilidades de escucha y verificación de mensajes para asegurar que los compromisos se cumplan.
- **Desafío 4: Estimular la Innovación Intencional:** Aunque la organización valora la Diversidad (3.7 a 4.3), la Innovación muestra espacio de mejora, particularmente en estimular al equipo a pensar fuera de lo convencional y a buscar activamente nuevas formas de resolver problemas (ambos con 3.7). Para el crecimiento futuro, la organización debe crear estructuras que fomenten y recompensen la experimentación y el cuestionamiento de lo establecido

5. MATRIZ CULTURAL

05

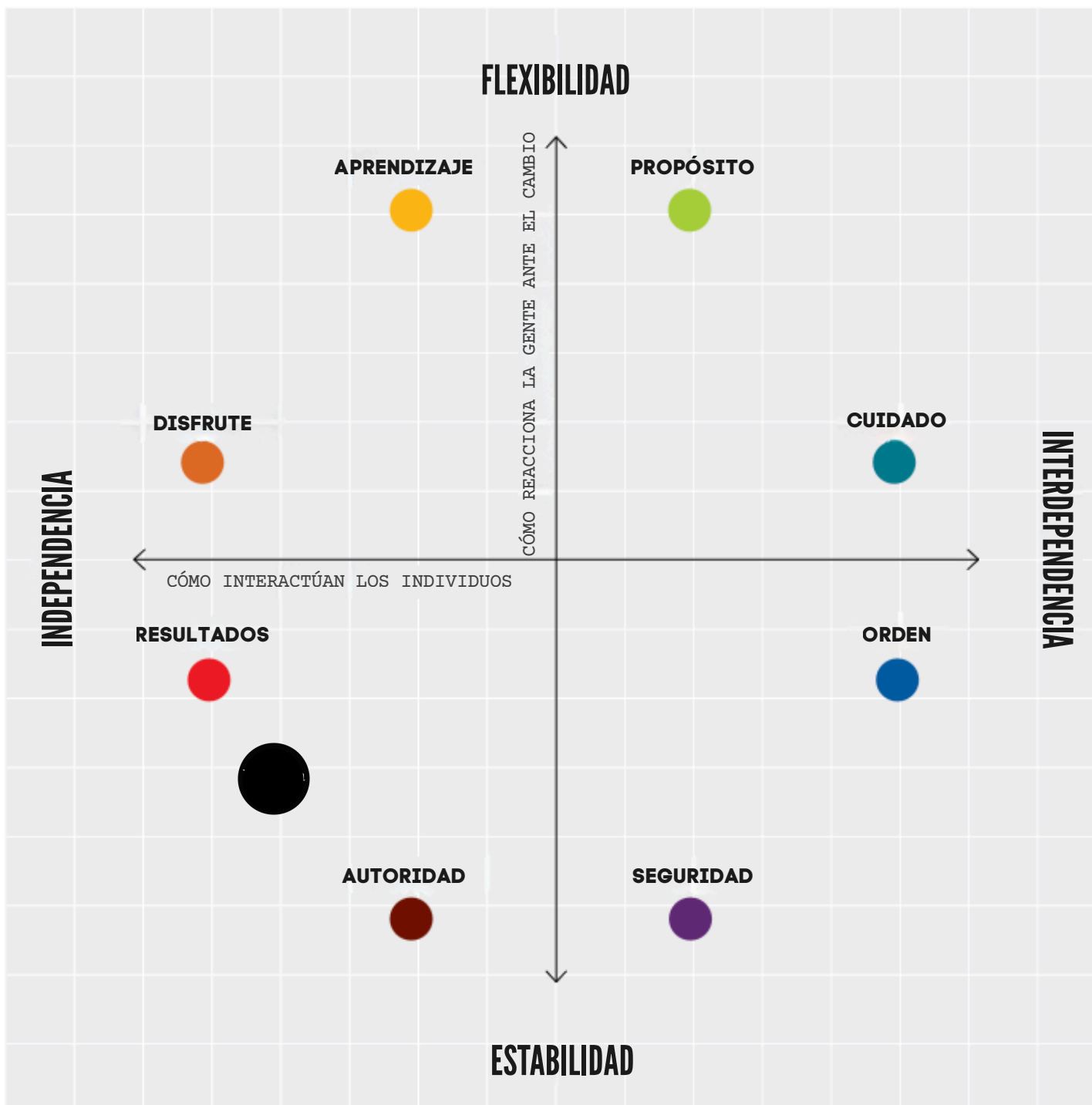
**EL EQUIPO DE [REDACTED] SE UBICA
PREDOMINANTEMENTE EN EL CUADRANTE DE
INDEPENDENCIA. LA CULTURA ACTUAL SE DEFINE
PRINCIPALMENTE POR EL ESTILO DE RESULTADOS
CON UNA FUERTE INFLUENCIA SUBYACENTE DE
AUTORIDAD Y ORDEN.**





05

Matriz Cultural



SPENCER STUART & HARVARD BUSINESS REVIEW





1. Ubicación en los Ejes del Mapa

Para determinar esta ubicación, cruzamos las dos dimensiones fundamentales del marco teórico con los resultados del Radar:

• Eje X: Interacción de las Personas (Hacia la INDEPENDENCIA)

- Definición: Las culturas hacia la izquierda (Independencia) valoran la autonomía, la acción individual y la competencia, mientras que las de la derecha (Interdependencia) priorizan la integración y las relaciones.
- **Diagnóstico** [REDACTED]: La organización muestra una clara inclinación hacia la Independencia. Esto se evidencia en que la Responsabilidad/Accountability Personal es muy alta (4.5), indicando que los individuos responden fuertemente por sus actos. En contraste, las dimensiones relacionales como la Integración y Colaboración (3.6) y la Comunicación/Escucha (3.3) son más bajas. El equipo funciona mejor ejecutando tareas individuales (Compromiso 4.5) que coordinando esfuerzos colectivos empáticos.

• Eje Y: Respuesta al Cambio (Tensión entre ESTABILIDAD y FLEXIBILIDAD)

- Definición: Las culturas de Estabilidad (abajo) priorizan la consistencia, las reglas y la jerarquía. Las de Flexibilidad (arriba) priorizan la innovación y la adaptabilidad.
- **Diagnóstico** [REDACTED]: Aquí existe la mayor tensión organizacional. El equipo operativo demuestra rasgos de Flexibilidad (Adaptación al cambio organizacional: 4.5). Sin embargo, la gestión y el liderazgo empujan fuertemente hacia la Estabilidad. Esto se refleja en la Rigidez del estilo de liderazgo (3.0) y el uso intensivo de Plataformas y herramientas (4.7), lo que sugiere una dependencia de estructuras de control y procesos establecidos (Orden) más que de la innovación abierta (que puntuó bajo con 3.7).



Matriz Cultural



05

2. Estilos Culturales Predominantes

Según el marco teórico [REDACTED] se define por los siguientes estilos:

A. Estilo Primario: RESULTADOS

Este estilo se caracteriza por el logro, el enfoque en desenlaces y el mérito.

- Por qué [REDACTED] está aquí: Es el ajuste más preciso. El equipo tiene un "Compromiso" sobresaliente (4.5) y una orientación a cumplir tareas ("hacerse cargo"). Las culturas de Resultados suelen estar en el lado de la Independencia, justo donde se cruzan la estabilidad y la flexibilidad. El equipo está impulsado por la capacidad de ejecutar y entregar (uso eficaz de plataformas), lo cual es típico de organizaciones que priorizan la eficacia sobre la "calidez" relacional.

B. Estilo Secundario (Ancla): AUTORIDAD

Este estilo se define por la fuerza, la decisión y, a veces, la dominancia, donde los líderes enfatizan la confianza y el control.

- Por qué [REDACTED] está aquí: La puntuación extremadamente baja en Adaptabilidad de Liderazgo (3.0) y en Escucha Activa (3.3) coloca a la organización en la zona de Autoridad (cuadrante inferior izquierdo). En este estilo, el control es fuerte y las decisiones suelen ser top-down (de arriba hacia abajo), lo que explica la dificultad para "inspirar" (3.3) y vincular el propósito (3.7), ya que la motivación suele ser directiva en lugar de intrínseca.

C. Estilo de Soporte: ORDEN (ORDER)

Enfocado en el respeto, la estructura y las normas compartidas.

- Por qué [REDACTED] está aquí: La altísima puntuación en Plataformas (4.7) indica una cultura que se apoya en sistemas, procedimientos y herramientas digitales para funcionar. El "Orden" busca la eficiencia operativa, lo cual es una fortaleza actual de la empresa, pero puede limitar la agilidad si se vuelve burocrático.



Matriz Cultural

3. Explicación Estratégica de la Ubicación

Visualmente, si miras el Mapa de Cultura, el equipo de [REDACTED] se sitúa en la zona Inferior-Izquierda.

[REDACTED] opera como una máquina de ejecución (Resultados/Orden), pero dirigida por un mando rígido (Autoridad), lo que la aleja de los cuadrantes de Propósito y Aprendizaje.

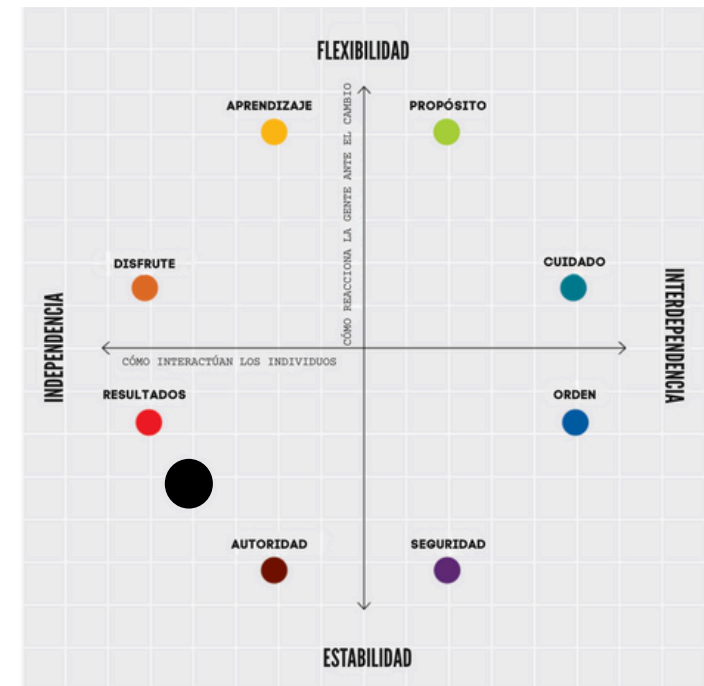
¿Qué significa esto para el futuro? Según Groysberg et al., los estilos opuestos en el mapa son difíciles de mantener simultáneamente y requieren mucha energía organizacional.

[REDACTED] está lejos del estilo PROPÓSITO (ubicado arriba a la derecha). Esto confirma por qué las dimensiones de "Visión y Resultados" (3.3) y "Propósito" (3.7) son áreas de tensión. Una cultura anclada en Resultados y Autoridad (Independencia/Estabilidad) naturalmente lucha para conectar con ideales altruistas y de largo plazo (Interdependencia/Flexibilidad).

- También está alejada del estilo CUIDADO (derecha). Aunque hay desarrollo de personas, la baja comunicación y colaboración sugieren que el desarrollo es más funcional (para mejorar resultados) que relacional (para cuidar a la persona).



05



SPENCER STUART & HARVARD BUSINESS REVIEW

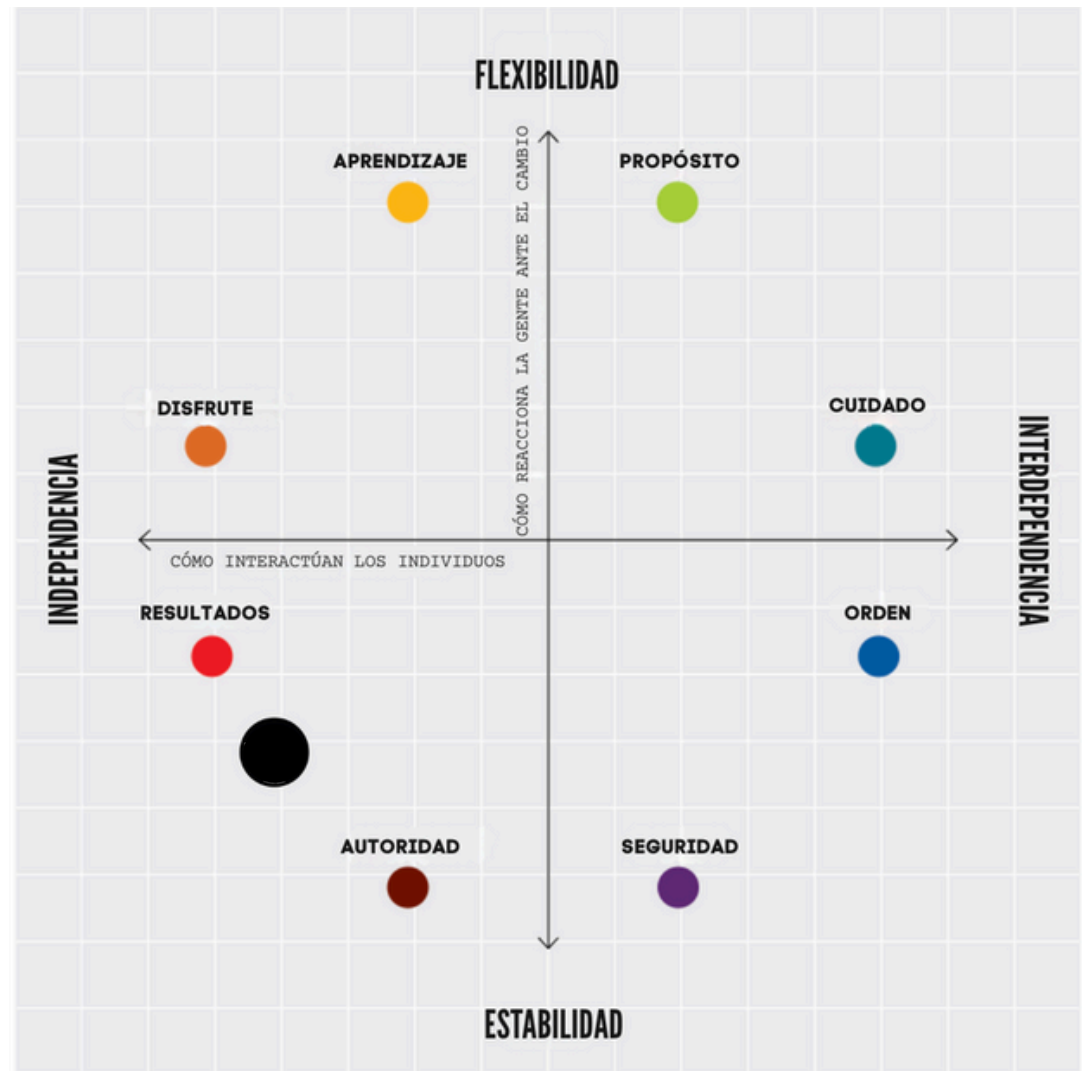


Matriz Cultural



05

Conclusión Matriz Cultural: El equipo está posicionado para ganar y cumplir (Resultados), pero corre el riesgo de agotamiento o falta de sentido debido a la influencia de la Autoridad. Para evolucionar, no necesitan abandonar los Resultados, pero sí deben equilibrar la balanza moviéndose ligeramente hacia la derecha (hacia Caring/Interdependencia) mejorando la comunicación, y hacia arriba (hacia Learning/Propósito) flexibilizando el estilo de liderazgo.



6. SÍNTESIS ESTRATÉGICA Y CONCLUSIONES

05





█ tiene un cuerpo organizacional altamente comprometido que utiliza eficazmente sus herramientas y plataformas digitales. La organización está bien posicionada para la ejecución táctica, pero **presenta un riesgo de agotamiento o desalineación debido a inconsistencias en el liderazgo, la visión y la comunicación.**

Conclusión clave:

El principal desafío estratégico para █ no es la falta de dedicación del equipo, **sino la calidad de la conexión entre el liderazgo y el equipo.** Los puntos débiles del informe (liderazgo rígido 3.0, comunicación deficiente 3.3, e inspiración estratégica 3.3) indican que **la energía y el compromiso de la base se están desperdiciando al no ser dirigidos consistentemente por un propósito claro y un estilo de gestión adaptable.**

Para maximizar sus fortalezas (Compromiso y Desarrollo), █ **debe invertir en la formación de su liderazgo y en la claridad de su comunicación para convertir el alto compromiso individual en una ventaja competitiva sostenible que impulse el crecimiento a través de la innovación y la visión compartida.**

Metafóricamente, █ es como un motor de alto rendimiento (Compromiso y Plataformas) que necesita una transmisión (Liderazgo adaptable) y un sistema de navegación claro (Visión y Propósito) para asegurar que toda su potencia se traduzca eficientemente en movimiento hacia la meta, en lugar de generar fricción interna.

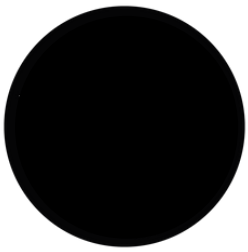


05

Programas de desarrollo recomendados en base al diagnóstico realizado

Líneas temáticas clave:

Liderazgo adaptable
Comunicación efectiva
Propósito vivo y visión estratégica
Accountability y ejecución
Colaboración interpersonal
Innovación continua



Programas de desarrollo recomendados en base al diagnóstico realizado

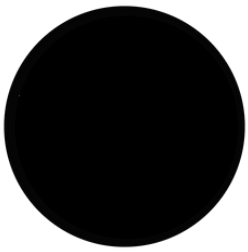
PROGRAMA 1: "LIDERAZGO ADAPTABLE Y SITUACIONAL"

- **¿Para qué?** (Justificación Estratégica): El Radar FTF arrojó el resultado más crítico en la dimensión de Adaptabilidad del Liderazgo (3.0), indicando que los líderes no ajustan su estilo según la persona o situación. En el Mapa Cultural, esto ancla a la empresa en el estilo de "Autoridad", lo que genera riesgo de conflicto y falta de seguridad psicológica a largo plazo,. Es vital mover a los líderes desde un estilo de "mando y control" hacia uno más flexible.

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Desarrollar la capacidad de diagnosticar el nivel de madurez y necesidad de cada colaborador para ajustar el estilo de dirección (instruir, persuadir, participar o delegar).
2. Reducir la rigidez en la toma de decisiones, aprendiendo a soltar el control sin perder la responsabilidad (Accountability).
3. Aumentar la seguridad psicológica para que el equipo sienta confianza de proponer ideas sin miedo a la jerarquía "Autoritaria".

- **Formato sugerido:** Talleres vivenciales de Role-Playing y Coaching Ejecutivo para mandos medios y altos.



Programas de desarrollo recomendados en base al diagnóstico realizado

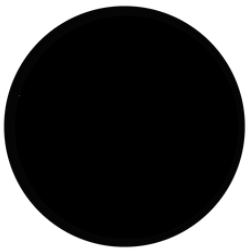
PROGRAMA 2: "COMUNICACIÓN 360°: ESCUCHA Y CONEXIÓN"

- **¿Para qué?** (Justificación Estratégica): Aunque el equipo es altamente responsable (Accountability 4.5), la Comunicación es un punto débil, específicamente en Escucha Activa (3.3) y en Verificar que el mensaje se entendió (3.5). Culturalmente, la organización está cargada hacia la "Independencia"; este programa busca empujar la cultura hacia la derecha del mapa ("Interdependencia") para mejorar la colaboración y evitar silos.

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Entrenar técnicas de "Escucha Activa" para asegurar que las ideas se comprenden antes de ejecutarlas.
2. Implementar protocolos de feedback constructivo que no sean percibidos como ataques (dado el entorno de alta exigencia/Resultados).
3. Mejorar la dimensión de Integración y Colaboración (3.6), enseñando a los colaboradores a ver el éxito a través del lente del grupo y no solo del desempeño individual.

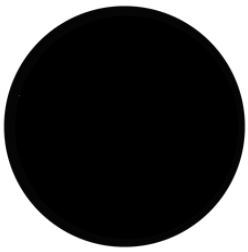
- **Formato sugerido:** Seminario de habilidades blandas y establecimiento de rituales de equipo (ej. Check-in semanales de equipo).



Programas de desarrollo recomendados en base al diagnóstico realizado

PROGRAMA 3: "PROPÓSITO EN ACCIÓN: DEL QUÉ AL POR QUÉ"

- **¿Para qué? (Justificación Estratégica):** Existe una brecha peligrosa entre el Compromiso (4.5) y la Inspiración (3.3). El equipo trabaja duro porque son responsables, no porque se sientan inspirados por una visión mayor. Según el Radar, la conexión con un propósito trascendente es baja (3.7). Para crecer, la empresa necesita equilibrar su cultura de "Resultados" con elementos de cultura de "Propósito" (ubicada en el cuadrante opuesto del mapa) para evitar el burnout (agotamiento).
- **Objetivos de Aprendizaje:**
 1. Alinear las metas numéricas (KPIs) con el impacto final en el cliente y la sociedad.
 2. Capacitar a los líderes en Storytelling estratégico: cómo comunicar la visión de futuro de forma que energice emocionalmente al equipo.
 3. Redefinir el éxito no solo como "cumplir la tarea", sino como "generar valor con sentido".
- **Formato sugerido:** Workshops de Alineación Estratégica y sesiones de "Visión Compartida" facilitadas externamente.



Programas de desarrollo recomendados en base al diagnóstico realizado

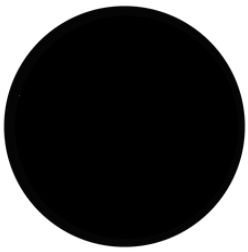
PROGRAMA 4: "INNOVACIÓN ESTRUCTURADA"

• **¿Para qué? (Justificación Estratégica):** [REDACTED] tiene una fortaleza inusual: el dominio de Plataformas y Herramientas (4.7), lo que indica una cultura de "Orden" eficiente. Sin embargo, la capacidad de pensar fuera de lo convencional es baja (3.7). Este programa aprovecha la disciplina existente para fomentar la innovación (cultura de "Aprendizaje"). No se trata de "caos creativo", sino de usar sus buenas herramientas para procesar nuevas ideas.

• **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Crear canales formales (usando las plataformas que ya dominan) para la captura y gestión de nuevas ideas de mejora.
2. Fomentar una mentalidad de "Learning" (Aprendizaje) donde el error no sea castigado por la "Autoridad", sino analizado como dato para mejorar,.
3. Estimular la curiosidad y la exploración de alternativas antes de ejecutar, equilibrando la velocidad de adaptación (4.5) con la calidad de la solución innovadora.

• **Formato sugerido:** Hackathones internos o "Laboratorios de Mejora Continua" utilizando metodologías ágiles.



Resumen de Prioridades

Prioridad	Programa	Dimensión Radar FTF Crítica	Movimiento en Mapa Cultural
1 (Urgente)	Liderazgo Adaptable	Adaptabilidad (3.0)	De Autoridad → Flexibilidad
2 (Base)	Comunicación 360°	Escucha Activa (3.3)	De Independencia → Interdependencia
3 (Sostenibilidad)	Propósito en Acción	Inspiración (3.3)	De Resultados → Propósito
4 (Futuro)	Innovación Estructurada	Pensar fuera de la caja (3.7)	De Orden → Aprendizaje



MUCHAS GRACIAS
THANK YOU

www.ftfmodel.com
+569 94708074
ftfmodel@ftfmodel.com